



Madame la Présidente,  
Madame la Représentante de la Directrice générale,  
Excellences,  
Mesdames, Messieurs les Délégués,

C'est un honneur de m'adresser à vous et d'accueillir chaleureusement la nouvelle Directrice des ressources humaines, Mme Kazumi Ogawa et lui souhaiter la bienvenue.

Mon allocution examinera un certain nombre de points touchant à la gestion du personnel et les grandes orientations stratégiques de l'Organisation.

Cette stratégie apparemment axée sur la création d'un environnement de travail dynamique et favorable ne montre **aucune amélioration à cet égard**. Le **plan de développement de carrière** de même que **la politique de promotion au mérite restent inexistants**. Nos collègues se trouvent **démotivés et sans perspective de carrière**. Certaines promotions se font **sans aucune transparence ni règle claire**, ouvrant la porte à **l'arbitraire** et au risque de ne pas avoir les meilleurs profils au bon endroit.

S'agissant de la Politique de classement, le document **ne mentionne pas** la suppression de la disposition 102.2 qui donne droit à un membre du personnel de

faire une demande individuelle de reclassement alors même que ce point fait l'objet d'un projet d'amendement majeur au Statut du personnel. Cette démarche constitue une **violation des droits du personnel les plus fondamentaux**. La procédure de demande individuelle de reclassement est d'ailleurs **strictement encadrée et ne permet aucune licence d'interprétation**. Elle ne concerne au reste que quelques cas par an. On voit donc que sa suppression aura d'abord pour effet d'envoyer au personnel un **message de défiance et de déconsidération**. Il s'agit d'une question importante sur laquelle il est surprenant que le document soit **silencieux et vous prive potentiellement de votre débat légitime**.

Nous regrettons que HRM ait soumis ses propositions d'amendement aux Statuts du Conseil d'appel alors que nous **avons exprimé des réserves sur le fait qu'il n'y a pas eu de consensus** sur certains points. Réduire la composition du Conseil à trois membres, dont un seul membre élu est la **négation d'un vrai débat**.

Nous **refusons** que les associations ne puissent participer à l'audience du Conseil d'appel que « *sous réserve de l'accord du requérant* ». Certes nous avons vocation à défendre des individus, mais notre rôle va plus loin, il est de représenter l'ensemble du personnel. A ce titre, nous demandons que les associations puissent prendre la parole pendant le débat.

L'AIPU reconnaît la nécessité de simplifier les procédures disciplinaires mais l'Administration doit éviter qu'il y ait un nombre croissant de recours au Conseil d'appel, voire au TAOIT impliquant un coût important pour l'Organisation.

Nous continuons de regretter la trop faible implication de HRM dans les recrutements. De ce point de vue, la délégation de recrutement des postes P1 à P4

aux seuls ADG ne doit pas conduire à lever les garde-fous assurant rigueur et objectivité. La confiance **n'exclut pas** le contrôle. L'AIPU continue donc de dénoncer l'opacité dans le recrutement des PAs (plus de 450) qui sont souvent assignés à des missions régulières du Secrétariat. Ces recrutements ne sont **ni soumis à la répartition géographique ni aux ARB. Rappelons que les postes appartiennent à l'Organisation, pas aux services et aux secteurs.**

Concernant la mobilité géographique et fonctionnelle, disons d'emblée que les réformes sont conduites avec un **manque de cohérence et de transparence**. Nous déplorons que la mobilité géographique a été faite d'une manière **totale**ment détachée de la mobilité fonctionnelle et de la réforme des bureaux hors-Siège. Ce manque de cohérence conduira à **nuire à la capacité de l'Organisation** à mener ses missions à bien dans le souci de l'efficacité et de l'efficience. On doit craindre que le personnel ne soit la variable d'ajustement de l'incohérence de ces réformes et surtout que ces incohérences n'augmentent l'arbitraire des décisions qui touchent des personnes et leurs familles. La mobilité géographique a ainsi donné lieu à des exceptions individuelles d'autant plus illégitimes qu'elles minent la confiance du personnel et donc le bon déroulement de la mobilité.

Le document ne fait pas état du premier exercice de mobilité ou de son bilan, nous le regrettons. Nous ne pouvons nous passer d'un bilan qui permette de combler les failles de la réforme. Ensuite, toujours en matière de transparence, nous nous étonnons **ne pas avoir été consultés** sur les modalités de la mobilité fonctionnelle. Des réformes de cette ampleur ne peuvent pourtant **pas être menées à l'écart** des représentants du personnel.

Concernant l'emploi de contrats de personnel non fonctionnaire, soulignons que ce document est présenté à part de la Stratégie de gestion des ressources humaines alors qu'il **devrait en relever**. En effet, ce personnel représente environ 47 % de l'effectif total de l'UNESCO en équivalent temps plein. Un tel taux indique clairement qu'il y a **une stratégie visant à réduire le personnel permanent et à créer une classe de travailleurs précaires**.

Ensuite, on doit se demander si le nombre important de consultants et de contrats de service ne correspond pas en réalité à une **gestion du personnel imparfaite** car elle repose sur une **absence de prévision des besoins et de planification des ressources**.

Outre la carence de planification, **les situations de précarité et d'inégalité**, notamment hors-Siège, sont directement induites par le fait que le Secrétariat s'engage à conduire des missions pour lesquelles **il n'a pas les moyens adéquats**. **Cette approche revient à utiliser, là encore, les contrats de non-fonctionnaires comme variable d'ajustement**.

L'AIPU s'interroge enfin sur la permanence de la prépondérance des consultants issus du Groupe I qui représente **près d'un tiers** de l'ensemble des consultants et **41% des dépenses afférentes** aux contrats de consultant. **Ce déséquilibre n'est pas acceptable**.

Je vous remercie de votre attention.